

важнейшим средством повышения эффективности образовательного процесса. Планирование – это процесс определения основных видов деятельности с четким указанием конкретных исполнителей и сроков исполнения взаимодействия управления образовательным учреждением, педагогами, учащимися и их родителями в ходе образовательного процесса. Сущность планирования состоит в обосновании целей и способов их достижения на основе выявления детального комплекса работ, определении наиболее эффективных форм и методов контроля [4, с.12].

К основным направлениям повышения эффективности реализации организационно-исполнительской функции нужно отнести реализацию личностно-ориентированного подхода к организации деятельности; научно и практически обоснованное распределение функциональных обязанностей внутри аппарата органов управления руководителями учебного заведения и членами педагогического коллектива; рациональную организацию труда; формирование относительно автономных систем внутреннего управления.

Эффективность использования организационных форм управления учебным заведением прежде всего определяется их подготовленностью, целенаправленностью. Педсовет, совещание при директоре или оперативные формы организации управленческой деятельности достигают своей цели при условии взаимной заинтересованности, понимания необходимости выполняемой работы и ее значимости [5].

Эффективность организационного регулирования измеряется тем, насколько рационально удается с его помощью организовать процессы, подлежащие управлению.

Контроль является одним из средств повышения эффективности, так как в результате контроля выявляются не только недостатки, но и положительный опыт, который в дальнейшем получает распространение в деятельности всей организации.

Эффективность характеризует степень успешности функционирования педагогической системы в достижении цели.

Менеджмент в образовательной деятельности является системой управления образовательным учреждением, ориентированной на его высокую эффективность в условиях рыночной экономики. Рассмотрение эффективности управления образовательным учреждением показало, что все функции менеджмента влияют на эффективность управления. Контроль является одним из средств повышения эффективности.

Литература:

1. Балащенко В.В. Как воспитать идеального менеджера?// Справочник по управлению персоналом. 2014. № 12. С. 20-25.
2. Журавкова И.В. Анализ эффективности управленческой деятельности. М.: Финансы и статистика, 2012. 406 с.
3. Сластенин В.А., Подымова В.А. Эффективность образовательного процесса// Педагогическая наука и образование. 2015. № 7. С. 12-16.
4. Гаджиева М.М. Сущность и структура интеллектуального капитала организации// Социально-трудовая сфера: проблемы и пути решения. Сборник научных статей. М.: Изд-во РАГС. 2013. 223 с.
5. Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». URL :<http://www.zpu-journal.ru/>(дата обращения: 22.01.16).

Гуф Я.А.

*Научный руководитель: д-р.социол.наук, профессор Дырин С.П.
Елабужский институт Казанского (Приволжского) Федерального Университета
г.Елабуга*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные теоретические аспекты, связанные с организационной культурой в целом и применимые к организационной культуре учебного заведения.

Ключевые слова: культура, организационная культура, учебное заведение, ценности, коллектив.

Guf.Y.A

*Scientific supervisor: Scientific supervisor: Dss , Professor Dyrin S. P.
Yelabuga institute of the Kazan (Volga) Federal University*

THEORETICAL FEATURES ORGANIZATIONAL CULTURE EDUCATIONAL ESTABLISHMENT

Abstract. This article discusses the basic theoretical aspects of organizational culture in general, and applicable to the organizational culture of educational institution.

Keywords: culture, organizational culture, educational institution, values, team.

В последнее время к исследованию организационной культуры направлено растущее внимание представителей различных наук. Актуальным признается исследование организационной культуры образовательного учреждения, практическое использование ее потенциала.

Несмотря на то, что впервые научное исследование культуры было осуществлено еще во времена Просвещения, до сих пор нет четкого и однозначного определения культуры, что может быть объяснено сложностью, комплексностью, многогранностью данного понятия.

Термин «культура» возник от латинского «cultura», т.е. возделывание, воспитание, образование, развитие. Толковый словарь С.Ожегова определяет культуру как совокупность производственных, общественных и духовных достижений людей [3]. А в толковом словаре В.Даля данному термину дается следующее определение: «Культура – от франц. обработка и уход, возделывание, возделка; / образование, умственное и нравственное» [1, с.204].

К пониманию сущности и содержания организационной культуры существуют различные подходы. Все определения организационной культуры можно разделить на три группы (табл.1):

Таблица 1

Сравнительная таблица основных определений организационной культуры

Авторы	Содержание определений
Определения – характеристики деятельности организации и ее членов	
Д. Олдохэм	Методы выполнения работы и то, как обращаются с людьми в этой организации.
Э. Шейн	Коллективные базовые представления, приобретаемые группой в процессе внешней адаптации и внутренней интеграции. Культура и лидерство являются, по сути, двумя сторонами одной монеты: культуру порождают лидеры, навязывающие группе свои собственные ценности и представления
Б.З. Мильнер	Представления и подходы к постановке дела, формы отношений к достижению результатов деятельности.
К. Сил и Д. Мартин	Ценности организации (ядро культуры) определяют философию, миссию организации; язык, истории, легенды, ритуалы, церемонии, внешний вид, одежда и др. (формы культуры) передают ценности; для поддержания культуры формируются правила найма работников, тренинги, программы обучения, планирования карьеры и т.д.
Р. Холл	Положения, понятия и ценности, которые создают опору для действия.
Определения, содержащие перечисление элементов организационной культуры	
Д. Хэмптон	Понятия, знания, ценности, материальные предметы, формальные законы и неформальные обычаи.
Д. Гибсон и Д. Иванцевич	Признанные ценности, убеждения, нормы и формы поведения в организации.
Р. Дафт	Набор базовых ценностей, убеждений, негласных соглашений и норм, разделяемых всеми членами общества или организации.
Д.Ньюстром и К. Дэвис	Набор разделяемых понятий, ценностей, убеждений, норм.

Ф. Лютенс	Наблюдаемые регулярные формы поведения, нормы (отношение сотрудников к своей работе), доминирующие ценности, философия (принятые в организации отношения сотрудников между собой и к клиентам), правила, организационный климат.
Н. Лэметр	Система представлений, символов, ценностей и образцов поведения, разделяемая всеми ее членами.
Определения, отражающие характер воздействия компонентов на организацию	
К. Камерон и Р. Куинн	То, что ценно для организации, каковы стили ее лидерства, язык и символы, процедуры и повседневные нормы, как определяется успех. Все то, что определяет уникальность характера организации.
Р. Гриффин	Набор ценностей организации, которые помогают ее членам понять, для чего была основана организация, как она работает и что для нее важно.
П. Вейлл	Система отношений, действий, артефактов, которая выдерживает испытание временем и формирует у членов данного культурного общества довольно уникальную - общую для них психологию

Принципиальным является то, что организационная культура должна быть воспринята всеми членами организации. Центральной составляющей в большинстве трактовок организационной культуры являются ценности организации.

Несмотря на то, что нет единого общепризнанного определения и толкования организационной культуры, становится очевидным, что все то, что связано с организационной культурой, играет огромную, а подчас и главенствующую роль в деятельности любой организации, определяет поведение ее коллектива и каждой отдельной его личности, взаимодействие организации с внешним окружением, ее устойчивость, эффективность решения организацией своих задач и достижения поставленных ею целей. Особый интерес в этом смысле имеет организационная культура применительно к учебному заведению [2, с.152].

Попробуем сформулировать понятие организационной культуры для среднего специального учебного заведения. Здесь оно должно быть несколько сложнее, нежели для предприятий и фирм, так как в данном случае наблюдается более сложная и динамичная структура коллектива – не только сотрудники, но и студенты, также являющиеся носителями отношений внутренней культуры учебного заведения. И необходимо отметить, что состав студентов непрерывно изменяется (ежегодный прием-выпуск).

Анализ показывает, что в большинстве определений организационной культуры, в том числе и в приведенных выше, можно выделить одни и те же или очень близкие по смыслу исходные элементы.

Во-первых, так это называемые базовые предположения, т.е. предположения, которые принимаются всеми членами организации или их большинством и которых они придерживаются во всех своих действиях и поведении. Эти предположения, хотя они и касаются самой сути организации, часто не поддаются точному формулированию и принимаются бездоказательно, нередко на интуитивном или полунтуитивном уровне. Это может быть, например, предположение о демократизме учебного заведения или, наоборот, о господствующем здесь авторитаризме, особой его роли в образовании, науке, просветительстве, его особой миссии "хранителя знаний и общечеловеческих ценностей" и т.д.

Во-вторых, общим для всех определений является понятие ценности или ценностных ориентаций задающих некоторые нормы поведения для членов организации, позволяющих определиться в вопросе о том, какое поведение следует считать допустимым или, напротив, недопустимым. Такой ориентацией применительно к учебному заведению может быть, например, утверждение, что не бывает плохих учащихся, а бывают плохие преподаватели или воспитатели. Следовательно, нельзя обвинять обучающихся в неудачах учебного заведения, низкой успеваемости или недостаточной воспитанности. Ценностные ориентации нередко задаются имеющими место в организациях, в том числе в учебных заведениях историями, легендами и мифами, которые многократно пересказываются, толкуются, постепенно дополняются реальными или мнимыми подробностями. Они могут касаться поведения лидеров, руководителей или героев организации в тех или иных сложных и нестандартных ситуациях, их высказываний или ответов,

принятых ими решений и часто оказывают на поведение членов организации большее влияние, чем официально установленные и рекламируемые этой организацией ценности.

В-третьих, к необходимым посылам, лежащим в основе определения организационной культуры, можно отнести также символику, под которой можно понимать те средства духовного и материального внутриорганизационного окружения, с помощью которых нормы и ценности доводятся до членов организации. Элементами символики являются, в частности, традиционные ритуалы и обряды, организационные запреты, язык общения. Применительно к учебному заведению это могут быть, например, ритуал посвящения в студенты, различные концерты, проводимые студентами-активистами, истории крупных научных открытий, научно-практических конференций.

Таким образом, организационную культуру учебного заведения можно определить как совокупность базовых предположений, ценностных ориентаций, ожиданий, норм, символики, традиций и других непреходящих ценностей, лежащих в основе всех отношений внутри учебного заведения, в том числе между студентами, преподавателями, сотрудниками учреждения.

Литература:

1. Даль В. И. Толковый словарь живого Великорусского языка. Часть 2. И - О. Москва: Тип. Лазар. И-та Вост. Язык., 1863. 724 с.
2. Бритов А.В., Макашкин Н.П., Томилин О.Б. Роль организационной культуры в эффективном менеджменте учебного заведения // Журнал Университетское управление. 2010, № 5-6 218 с. URL:<http://www.ozhegov.org/words/13973.shtml>(дата обращения: 1.02.16).

Фоминых М.В.

Научный руководитель: доц. Третьяков А.П.

Российский государственный профессионально-педагогический университет
г. Екатеринбург

ЭНЕРГОМЕНЕДЖМЕНТ В ВУЗАХ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация. Одной из стратегических задач развития экономики России является энергосбережение. Государственные учреждения, в том числе образовательные организации, могут дать наиболее быструю отдачу в области энергосбережения. Необходимо осуществлять мониторинг энергопотребления и разработать системный подход к управлению энергопотреблением в ОО и вузах.

Ключевые слова: управление энергопотреблением, энергосбережение, образовательная организация.

Fominykh M.V.

Scientific supervisor: associate Professor Tretyakov A.P.

Russian State Vocational Pedagogical University
Ekaterinburg

THE ENERGY MANAGEMENT AT THE UNIVERSITIES OF THE SVERDLOV REGION

Abstract. Energy-saving is one of the strategic aims of the development of Russian economy. Public institutions, including educational institutions, can give the quickest returning for the state in the field of energy saving. Need to monitor energy consumption and systematic approach to energy management in the educational institutions and, in particular, in the universities.

Keywords: energy management, energy conservation, educational organization.

В соответствии с федеральным законом № 261-ФЗ и Приказом Минобрнауки № 309, во всех вузах, подведомственных Министерству образования и науки, утверждены Программы по энергосбережению и повышению энергетической эффективности, но их следует более правильно называть Планы мероприятий по энергосбережению, так как в них отсутствуют источники финансирования и целевые показатели. Назначены ответственные лица за организацию энергосбережения, проведены обязательные энергетические обследования. И если организационные мероприятия, не требующие финансирования, и малозатратные мероприятия по энергосбережению планируются и реализуются, и это подтверждают полученные данные по снижению энергопотребления, то технические мероприятия, требующие средних и крупных финансовых